

Welchen Einfluss haben betriebliche Selektionskriterien auf den Bewerbungserfolg von Jugendlichen mit Migrationshintergrund?



SOPHIE KRUG VON NIDDA
Wiss. Mitarbeiterin im
Arbeitsbereich Bildungs-
soziologie der Universität
Paderborn

Jugendliche mit Migrationshintergrund haben geringere Chancen als andere, nach der Schule in eine vollqualifizierende Berufsausbildung einzumünden. Dafür können unter anderem betriebliche Rekrutierungspraktiken verantwortlich sein. Bezugnehmend auf das konventionssoziologische Modell von IMDORF wird in diesem Beitrag untersucht, welche Selektionskriterien betriebliche Rekrutierungsprozesse strukturieren und wie sie sich auf den Bewerbungserfolg von Jugendlichen mit Migrationshintergrund auswirken. Es wird gezeigt, dass die Einschätzung der Teampassung eine zentrale Rolle spielt.

Rekrutierungspraktiken als Ursache von Benachteiligung?

Ein Großteil der Jugendlichen, die eine Ausbildung anstreben, entscheidet sich nach der Schule für eine Berufsausbildung im dualen System (vgl. DIONISIUS/ILLIGER 2018, S. 92, Tabelle A4. 1–2). Die Regulierung des Ausbildungszugangs obliegt in diesen Fällen allein den Betrieben. Sie legen Bewerbungsverfahren und Selektionskriterien fest, wodurch ihre Rolle als Gatekeeper beim Übergang von der Schule in den Beruf in den Mittelpunkt rückt.

Die bisherige Forschung hat gezeigt, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund schlechtere Chancen haben als andere, bei der Bewerbung um Ausbildungsplätze im dualen System erfolgreich zu sein (vgl. u. a. BEICHT 2015, S. 24). Die Gründe dafür werden oft in individuellen Defiziten der Jugendlichen vermutet, insbesondere in geringen schulischen Leistungen, mangelnden Sprachkenntnissen sowie fehlenden Netzwerken (für einen Überblick vgl. BEICHT 2015; IMDORF 2010, S. 260). Es hat sich jedoch gezeigt, dass individualtheoretische Analysen den Unterschied zwischen Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund nicht ausreichend erklären können (vgl. BEICHT 2015, S. 24). Dadurch rücken betriebliche Rekrutierungsprozesse in den Fokus. Hier geht es darum, die Passung zwischen Jugendlichen und Betrieben anhand von spezifischen Selektionskriterien einzuschätzen. Die Rekrutierung erfolgt gewöhnlich in zwei Schritten.

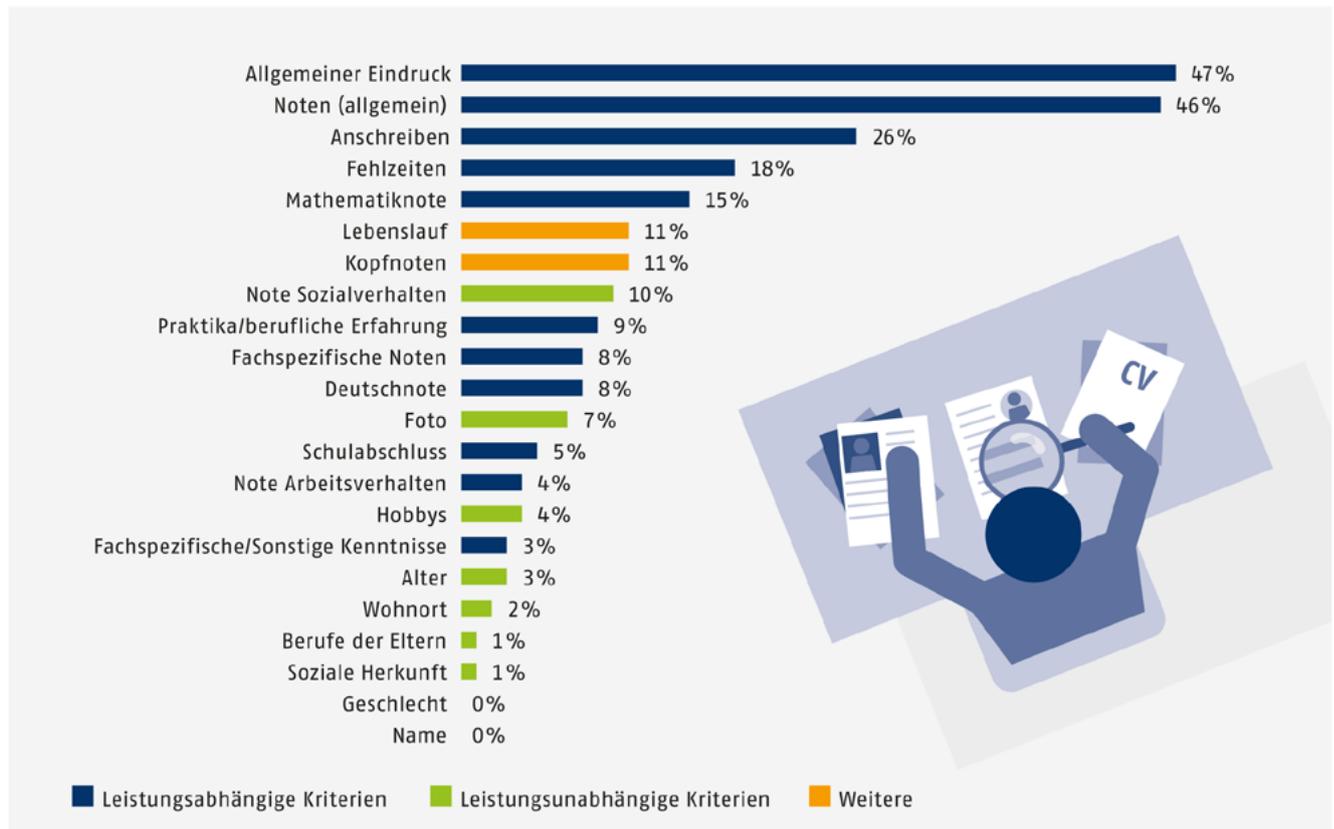
- Im *ersten Schritt* findet eine Auswahl der Bewerber/-innen aufgrund des Screenings der Bewerbungsunterlagen statt.
- Im *zweiten Schritt* folgt die Entscheidung für eine Bewerberin/einen Bewerber, nachdem die Jugendlichen sich bei einem Auswahlverfahren persönlich im Betrieb vorgestellt haben.

Im Sinne des Konzepts der institutionellen Diskriminierung (vgl. GOMOLLA/RADTKE 2009) muss die Ausgrenzung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund nicht auf ausländerfeindlichen Einstellungen der Personalverantwortlichen beruhen. Sie entscheiden gemeinhin im Sinne des Betriebs, wie die Aussage eines Verwaltungsangestellten in IMDORFS Studie deutlich macht, der »schauen [müsse], was braucht unsere Praxis im Moment (...)« (IMDORF 2010, S. 268). Betriebsinterne Rekrutierungspraktiken können so dazu führen, dass Potenziale von Jugendlichen unentdeckt bleiben.

Es stellt sich daher die Frage, welche Selektionskriterien betriebliche Rekrutierungsprozesse strukturieren und wie sie sich auf den Bewerbungserfolg von Jugendlichen mit Migrationshintergrund auf dem Ausbildungsmarkt auswirken.

Abbildung 1

Wichtige Selektionskriterien beim Screening der Bewerbungsunterlagen



Frage: »Worauf wird bei den Bewerbungsunterlagen der Auszubildenden besonders geachtet? Bitte nennen Sie die drei wichtigsten Aspekte.« Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen möglich, n = 491 von 567 Personalverantwortlichen. Quelle: Eigene Berechnungen, Betriebsbefragung, 2012, SOFI.

Konkurrierende betriebliche Koordinationsanforderungen erfordern Kompromisse

IMDORF (2010) entwickelt ein komplexes, konventionssociologisches Modell, indem er argumentiert, dass Betriebe verschiedene, zum Teil widersprüchliche Koordinationsanforderungen miteinander in Einklang bringen müssen. Er identifiziert drei betriebliche »Welten« (ebd., S. 266 ff.), die für die Auswahl von Auszubildenden besonders relevant sind:

1. die *industrielle Welt*, in der Güter produziert oder Dienstleistungen bereitgestellt werden,
2. die *Welt des Marktes*, in der Beziehungen zu Kunden gepflegt werden und
3. die *häusliche Welt*, in der betriebsinterne Beziehungen im Vordergrund stehen.

Die verschiedenen Koordinationsanforderungen der betrieblichen Welten wirken sich in Form von spezifischen Selektionskriterien auf betriebliche Rekrutierungsprozesse aus und führen dazu, dass neben leistungsabhängigen auch leistungsunabhängige Kriterien die Auswahl

von Auszubildenden beeinflussen (ebd., S. 270). In der industriellen Welt ist die schulische Leistung z.B. ein zentrales Selektionskriterium, in der häuslichen Welt die Teampassung (ebd., S. 266 ff.). Personalverantwortliche, die Teampassung als wichtig bewerten, bevorzugen unter Umständen Auszubildende ohne Migrationshintergrund mit mittelmäßigen Noten gegenüber Auszubildenden mit Migrationshintergrund und guten Noten, da sie besser ins Team zu passen scheinen.

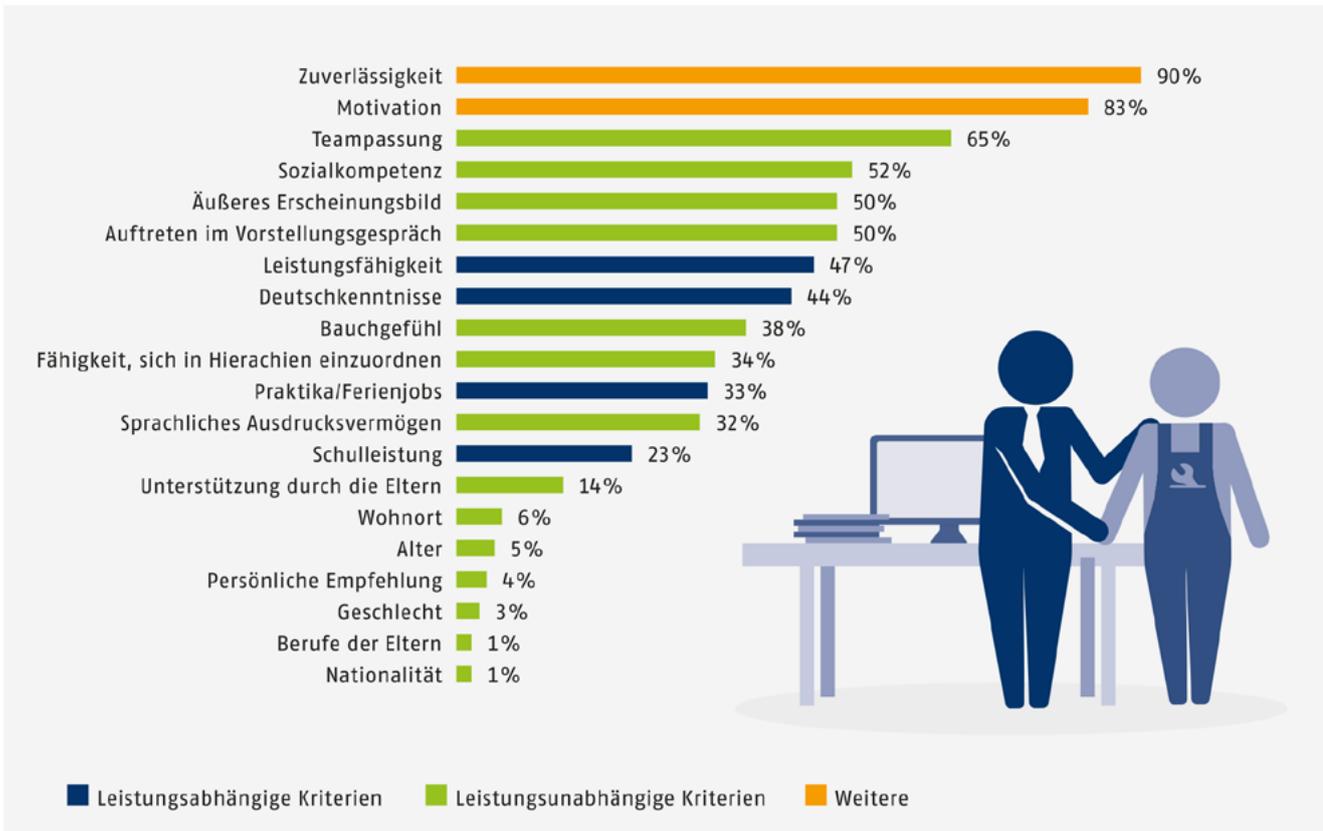
Aufbauend auf den Ergebnissen aus IMDORFs qualitativer Studie vermuten wir, dass leistungsunabhängige Kriterien ein Hindernis für Jugendliche mit Migrationshintergrund bei der Bewerbung um Ausbildungsplätze darstellen.

Worauf Personalverantwortliche bei der Auswahl von Auszubildenden achten

Unter Berücksichtigung bisheriger Forschungsergebnisse (vgl. IMDORF 2010) wurden 567 Personalverantwortliche aus niedersächsischen Betrieben gefragt, anhand welcher Kriterien sie die Bewerbungsunterlagen von Jugendlichen bewerten und welche Selektionskriterien sie für ihre Ent-

Abbildung 2

Sehr wichtige Selektionskriterien für die Entscheidung am Ende des Rekrutierungsprozesses



Frage: »Welche Kriterien spielen bei der Auswahl von Auszubildenden eine Rolle?« Skala von 1 (sehr unwichtig) bis 4 (sehr wichtig), Anteile an Personalverantwortlichen, die ein Selektionskriterium für sehr wichtig halten, n=491 von 567 Personalverantwortlichen. Quelle: Eigene Berechnungen, Betriebsbefragung, 2012, SOFI.

scheidung am Ende des Rekrutierungsprozesses heranziehen (vgl. Infokasten).

In den Abbildungen 1 und 2 ist ablesbar, welche Bedeutung die Personalverantwortlichen den jeweiligen Kriterien zuweisen. Je näher die Balken an 100 Prozent heranreichen,

desto wichtiger sind die entsprechenden Kriterien für die Betriebe. Darüber hinaus wurde eine Zuordnung der Kriterien zu leistungsabhängigen und -unabhängigen Kriterien vorgenommen.

In Abbildung 1 wird deutlich, dass beim Screening der Bewerbungsunterlagen leistungsabhängige Kriterien im Vordergrund stehen, z.B. Noten und Fehlzeiten. Der allgemeine Eindruck der Unterlagen und das Anschreiben – Indikatoren einer sorgfältigen Arbeitsweise – erreichen ebenfalls hohe Zustimmungswerte.

Abbildung 2 zeigt die Relevanz der Selektionskriterien für die Entscheidung am Ende des Rekrutierungsprozesses. Dargestellt sind die Anteile der Personalverantwortlichen, die ein Kriterium für *sehr* wichtig halten. Für die endgültige Entscheidung scheinen andere Kriterien von Bedeutung zu sein als für die Bewertung der Bewerbungsunterlagen – nämlich eher leistungsunabhängige. Dazu gehören Teampassung, Sozialkompetenz und das äußere Erscheinungsbild. Diese Kriterien können nach dem persönlichen Auswahlverfahren besser beurteilt werden als beim Screening der Bewerbungsunterlagen.

Forschungsprojekt: Bildungsverläufe und betriebliche Gatekeepingprozesse

Projektlaufzeit: 11/2017–06/2019

Finanzierung: Hans-Böckler-Stiftung

Projektleitung: Prof. Dr. BERTHOLD VOGEL (Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen (SOFI)), Prof. Dr. BETTINA KOHLRAUSCH (Universität Paderborn)

Datengrundlage: Der verknüpfte Datensatz umfasst 665 Bewerbungsprozesse. Er setzt sich zusammen aus einem Jugendlichen- und dem Betriebsdatensatz.

- 1.760 Jugendliche aus Niedersachsen, 10 Schul- und CATI-Befragungen zwischen der 8. Klasse bis zu fünf Jahre nach der 9. Klasse, Befragungszeitraum: 03/2007–11/2013
- 567 Personalverantwortliche in niedersächsischen Betrieben, bei denen sich die Jugendlichen um einen Ausbildungsplatz beworben haben, CATI-Befragung im Zeitraum 09–11/2012

Tabelle

Einfluss von Selektionskriterien auf den Bewerbungserfolg von Jugendlichen (Logits, Robuste Standardfehler)

	M1		M2	
Migrationshintergrund (Ref.: kein Migrationshintergrund)				
Migrationshintergrund	-.805**	.36	1.904	1.25
Selektionskriterien				
M 1: Praktika/berufliche Erfahrung	-1.368*	.77		
M 2: Teampassung			.754	.86
Interaktionseffekte				
M 1: Praktika/berufliche Erfahrung x Migrationshintergrund	2.976***	1.05		
M 2: Teampassung x Migrationshintergrund			-2.566*	1.31
Fallzahl	471		466	
Pseudo-R ²	0.12		0.12	

Kontrollvariablen Betriebe: Betriebsgröße, Branche, Wettbewerbslage.

Kontrollvariablen Jugendliche: Geschlecht, Jahr des Austritts aus der Schule, Schulabschluss, Mathematik- und Deutschnote, verbale und figurale kognitive Grundfähigkeiten, Bildungsniveau und Erwerbsstatus der Eltern, Klassentyp.

Signifikanzniveau: * < 0,10; ** < 0,05; *** < 0,01; Ref. = Referenzkategorie.

Quelle: Eigene Berechnungen, Datensatz »Abschlussquote erhöhen – Berufsfähigkeit steigern 1 und 2«, 2007–2013 und Betriebsbefragung, 2012, SOFI.

Lesebeispiel: Die Koeffizienten zeigen, ob ein Merkmal sich unter Kontrolle der aufgelisteten Kontrollvariablen positiv oder negativ auf den Bewerbungserfolg von Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund auswirkt. In M1 wirken sich das Merkmal Migrationshintergrund und das Selektionskriterium Praktika/berufliche Erfahrung negativ auf den Bewerbungserfolg von Jugendlichen aus. Werden beide Merkmale interagiert, zeigt sich jedoch ein signifikanter, positiver Effekt. Für Jugendliche mit Migrationshintergrund wirken sich Praktika und berufliche Erfahrung demnach positiv aus, während dies für andere Jugendliche nicht der Fall ist. Bei der Teampassung ist es genau umgekehrt.

Askriptive Merkmale wie Alter, Geschlecht oder Nationalität werden in beiden Rekrutierungsschritten kaum genannt. Es ist allerdings eine starke Verzerrung der Antworten aufgrund sozialer Erwünschtheit zu vermuten. Basis der folgenden multivariaten Analysen ist daher die tatsächliche Einstellungsentscheidung, anhand derer überprüft werden kann, ob diese Merkmale einen Einfluss auf den Erfolg der Jugendlichen im Rekrutierungsprozess haben.

Die deskriptiven Analysen zeigen, dass leistungsunabhängige Kriterien wie Teampassung für die Auswahl von Auszubildenden wichtig sind. Das ist insofern problematisch, als sie von den Jugendlichen selbst kaum beeinflusst werden können. Wir untersuchen deshalb im nächsten Schritt, welchen Einfluss die Selektionskriterien auf die Bewerbungschancen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund haben.

Teampassung als Hindernis für Jugendliche mit Migrationshintergrund

Um zu ermitteln, ob und wie die Selektionskriterien die Erfolgchancen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund im Bewerbungsprozess beeinflussen, schätzen wir für jedes Selektionskriterium ein separates logistisches Modell auf die abhängige Variable »Erfolg im Bewerbungsprozess«. Die Datenbasis umfasst Jugendliche mit und ohne Migrationshintergrund. Ihre Erfolgsquoten liegen

bei 16 und 26 Prozent. Um den spezifischen Einfluss der Selektionskriterien auf den Erfolg von Jugendlichen mit Migrationshintergrund zu testen, modellieren wir Interaktionseffekte zwischen dem jeweiligen Selektionskriterium und dem Migrationshintergrund. Mit dem verknüpften Datensatz können wir dabei für Merkmale der Jugendlichen und der Betriebe kontrollieren.

Die beiden Selektionskriterien Praktika/berufliche Erfahrung und Teampassung erweisen sich als signifikant. Die Interaktionseffekte zeigen, dass diese beiden Selektionskriterien sich für Jugendliche mit Migrationshintergrund anders auswirken als für alle Jugendlichen. Aus Platzgründen werden in der Tabelle nur die entsprechenden zwei Modelle dargestellt.

Modell 1 zeigt, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund bessere Chancen in Betrieben haben, die beim Screening der Bewerbungsunterlagen auf Praktika und berufliche Erfahrung achten. Praktika scheinen das Vertrauen der Betriebe in die Produktivität und Passung der Jugendlichen zu erhöhen, da sie sich bereits im eigenen oder in einem anderen Betrieb bewährt haben. Ähnlich positive Effekte durch Praktika wurden u.a. bereits von SOLGA/KOHLRAUSCH (2013) für gering gebildete Jugendliche nachgewiesen. Bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund kann hinzukommen, dass Praktika Integrationsfähigkeit signalisieren und dadurch Befürchtungen bezüglich mangelnder Produktivität und Passung entgegenwirken können. Hier nicht dargestellte Analysen haben

gezeigt, dass Praktika und Probearbeitstage als Auswahlverfahren in den Betrieben weit verbreitet sind, was vor dem Hintergrund des positiven Effekts erfreulich ist. Der Effekt hat jedoch eine Kehrseite: Er deutet darauf hin, dass von Jugendlichen mit Migrationshintergrund mehr erwartet wird als von anderen Jugendlichen. Sie müssen sich zunächst um einen Praktikumsplatz bewerben und ihre Zeit und Arbeitskraft oft unentgeltlich zur Verfügung stellen, um die gleichen Chancen auf dem Ausbildungsmarkt zu haben wie Jugendliche ohne Migrationshintergrund.

Modell 2 zeigt, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund geringere Chancen auf einen Ausbildungsplatz haben, wenn Betriebe Teampassung als sehr wichtiges Selektionskriterium bewerten. Die häusliche Welt des Betriebs wird so zum Hindernis für Jugendliche mit Migrationshintergrund, da Betriebe die Teampassung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund vergleichsweise schlecht zu bewerten scheinen. Vor dem Hintergrund, dass über 60 Prozent der Betriebe Teampassung für ein *sehr* wichtiges Selektionskriterium halten, ist das besonders problematisch. Es ist zu vermuten, dass die Bewertung der Teampassung oft eine Frage des Bauchgefühls ist, worauf sich knapp 40 Prozent der befragten Personalverantwortlichen verlassen (vgl. Abb. 2). Die Bewertung ist demnach sehr subjektiv und es ist wahrscheinlich, dass der Einfluss askriptiver Merkmale wie Geschlecht oder Ethnie durch den Verweis auf die Teampassung der Jugendlichen verdeckt wird.

Es kann vermutet werden, dass die Effekte stärker für Jugendliche wirken, die im öffentlichen Diskurs als ausländisch wahrgenommen werden (vgl. DIEHL/FRIEDRICH/HALL 2009). Verschiedene Studien finden z. B. besonders niedrige Einmündungschancen bei Jugendlichen mit türkischem Migrationshintergrund (vgl. BEICHT 2015, S. 17 ff.). Eine Differenzierung nach Herkunftsländern ist daher in weiteren Analysen sinnvoll.

Die vorliegenden Ergebnisse können vorsichtige Hinweise auf die Herausforderungen geben, die bei der beruflichen Integration junger Geflüchteter bewältigt werden müssen. Im Gegensatz zu den meisten Jugendlichen in unserem Sample sind junge Geflüchtete weder mit der deutschen Sprache aufgewachsen noch hier zur Schule gegangen. Deshalb liegt die Vermutung nahe, dass sie mit weit größeren Schwierigkeiten auf dem deutschen Ausbildungsmarkt konfrontiert werden.

Sensibilisierung in den Betrieben notwendig

Für die Verbesserung der Chancen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund auf dem Ausbildungsmarkt lässt sich schlussfolgern, dass nicht nur bei den Jugendlichen selbst, sondern auch an den betrieblichen Rekrutierungspraktiken angesetzt werden muss. Dies stellen auch IMDORF/SCHERER (2015, S. 87) fest. Es gilt, Vorbehalte in Bezug auf die Teampassung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund abzubauen. Dazu ist eine Sensibilisierung für die Potenziale dieser Jugendlichen notwendig, die in den Betrieben sowohl bei den Personalverantwortlichen als auch in den Teams ansetzen sollte, um zu zeigen, dass Diversity keine Störung ist, sondern eine Bereicherung sein kann.

Unter den seit 2015 nach Deutschland gekommenen Geflüchteten gibt es mittlerweile viele positive Beispiele für die berufliche Integration von ausländischen Jugendlichen. Diese öffentlich zu machen, kann eine Strategie sein, die Risikoerwartung der Betriebe zu reduzieren und so zu mehr Offenheit gegenüber Auszubildenden mit Migrationshintergrund beizutragen (ebd.). ◀

Literatur

BEICHT, U.: Berufliche Orientierung junger Menschen mit Migrationshintergrund und ihre Erfolgchancen beim Übergang in betriebliche Berufsausbildung. Überblick über Ergebnisse quantitativer Forschung der letzten zehn Jahre in Deutschland sowie vergleichende Analysen auf Basis der BA/BIBB-Bewerberbefragungen (Wissenschaftliche Diskussionspapiere 163). Bonn 2015 – URL: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/7716 (Stand: 27.11.2018)

DIEHL, C.; FRIEDRICH, M.; HALL, A.: Jugendliche ausländischer Herkunft beim Übergang in die Berufsausbildung: Vom Wollen, Können und Dürfen. In: Zeitschrift für Soziologie 38 (2009) 1, S. 48–67

DIONISIUS, R.; ILLIGER A.: Das (Aus-)Bildungsgeschehen im Überblick. In: BIBB (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2018. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2018, S. 82–97 – URL: www.bibb.de/datenreport2018 (Stand: 27.11.2018)

GOMOLLA, M.; RADTKE, F.-O.: Institutionelle Diskriminierung. Die Herstellung ethnischer Differenz in der Schule. Wiesbaden 2009

IMDORF, C.: Wie Ausbildungsbetriebe soziale Ungleichheit reproduzieren: Der Ausschluss von Migrantenjugendlichen bei der Lehrlingsselektion. In: KRÜGER, H.-H. u.a. (Hrsg.): Bildungsungleichheit revisited. Bildung und soziale Ungleichheit vom Kindergarten bis zur Hochschule. Wiesbaden 2010, S. 259–273

IMDORF, C.; SCHERER, A.: Chancengerechtigkeit und Diskriminierung beim Übertritt in die Berufsausbildung. In: HOTI, A. H. (Hrsg.): Equity – Diskriminierung und Chancengerechtigkeit im Bildungswesen. Migrationshintergrund und soziale Herkunft im Fokus. Bern 2015, S. 83–89

SOLGA, H.; KOHLRAUSCH, B.: How Low-Achieving German Youth Beat the Odds and Gain Access to Vocational Training – Insights from Within-Group Variation. In: European Sociological Review 29 (2013) 5, S. 1068–1082 – URL: <https://academic.oup.com/esr/article/29/5/1068/436011> (Stand: 27.11.2018)